

国企高管薪酬条例制定完毕即将出台人力资源师考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022__E5_9B_BD_E4_BC_81_E9_AB_98_E7_c37_644617.htm 国企高管薪酬是2009

年的焦点话题之一。几个月前就酝酿制定的国企高管薪酬统一规范，近日终于有消息称已基本制定完毕。《证券日报》记者就公众关注的国企高管薪酬统一规范的目的、基本内容及适用的主体范围，采访了中国劳动学会薪酬专业委员会会长苏海南。

问：国企高管薪酬结构包括哪些？苏海南：与国际通行的企业高管薪酬结构差不多，即国有企业高管的薪酬水平大致分为三部分，即基本年薪 绩效年薪 中长期激励。其中基本年薪按全国或一定范围内国有企业职工年平均工资乘以一定倍数，再乘以企业规模系数（或调节系数）确定；绩效年薪则为基本年薪的一定倍数；中长期激励则将结合企业的实际情况及上市公司有关规定按高管薪酬总量的一定比例控制。规范国企高管薪酬管理还涉及对国企高管补充保险、职务消费等行为的规范。对职务消费会有一些原则性的要求。

问：国企高管与普通职工薪酬的差异也是普遍关注的问题之一。该统一规范对这方面有进行明确的规范和限制吗？苏海南：据我所知，主要是通过规范高管薪酬管理形成一个恰当的关系，不会先设定一个倍数限制。一句话，制定这样一个规范，是要形成一套制度，健全激励约束机制，使高管和职工的薪酬有一个相对合理的关系。而不是不管各类企业的具体情况及其区别，上来就人为定15倍或者多少倍。

问：我国的企业类形是多种多样的，那么，国企高管薪酬统一规范适用的主体有哪些？包括混合所有制企业吗？苏海南：国企

与混合所有制企业性质、情况不同，因此，混合所有制企业不会直接纳入规范国企高管薪酬管理范围，但确实需要考虑加强对混合所有制企业高管薪酬的监管问题。因为国有企业和混合所有制企业是相关联的，如果只是把国有企业高管薪酬这一块规范得比较到位，而对混合所有制特别是其中国有参股企业不做相应规范，其高管薪酬还是部分人偏高少数人过高个别人畸高，就会回过头来影响国有企业高管队伍的稳定和积极性的发挥。所以我认为，应把这一块纳入高管薪酬监管的范围之内，但主要应通过完善《公司法》等法律手段来规范，而不是采取规范国企高管薪酬管理的政策和行政手段。人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂百考试题人力资源管理师预测试题希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛gt.>. 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com